

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA
KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN SRAGEN**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

DIDIK WIDIYANTI
NIM : B100110237

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
PROGRAM STUDY EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Artikel Publikasi Ilmiah dengan
judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA
KEPEPIMPINAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA
KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN SRAGEN**

Yang ditulis oleh:

DIDIK WIDIYANTI

B 100 110 237

Penandatanganan berpendapat bahwa Artikel Publikasi Ilmiah tersebut telah
memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Mei 2015

Pembimbing



(Sri Murwanti, S.E., M.M)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan dinas kesehatan kabupaten sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dinas kesehatan kabupaten sragen, sedangkan sampel dalam penelitian ini 30 karyawan dinas kesehatan kabupaten sragen dengan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti. Metode analisis data penelitian menggunakan uji regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dinas kesehatan kabupaten sragen.

Kata Kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan kerja dan kinerja karyawan.

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat kabupaten sragen, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara NO 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan public yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin, motivasi, dan gaya kepemimpinan karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama

Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah Sragen, dimana keberhasilan

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Menurut Armstrong (2013), kepemimpinan adalah mengerjakan segala sesuatu melalui orang lain jika ada sasaran untuk dicapai, jika suatu tugas harus dilaksanakan dan jika lebih dari satu orang diperlukan untuk melakukannya.

Menurut definisi semua manajer adalah pemimpin, dalam arti bahwa mereka akan hanya dapat mengerjakan apa yang harus mereka kerjakan dengan dukungan kelompoknya, yang harus tergerak atau dibujuk untuk mengikuti mereka. Karena itu, kepemimpinan adalah sesuatu mengenai mendorong dan membangkitkan individu dan kelompok untuk berusaha sebaik-baiknya demi mencapai hasil yang diinginkan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Beberapa peneliti mengenai Dinas Kesehatan telah dilakukan oleh para peneliti, seperti Athiyah (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui kinerja Karyawan dengan hasil Penelitian Motivasi, Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas kesehatan Semarang. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi

Cahyono (2005) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja dengan teknik sampling proporsional sampling, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPIMPINAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA DINAS KESEHATAN KABUPATEN SRAGEN**”. Studi penelitian pada **DINAS KESEHATAN KABUPATEN SRAGEN**.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

C. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan

tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya. Menurut Rivai (2004: 444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sebagian memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

2. Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

3. Gaya Kepemimpinan Kerja

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan

atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Kinerja

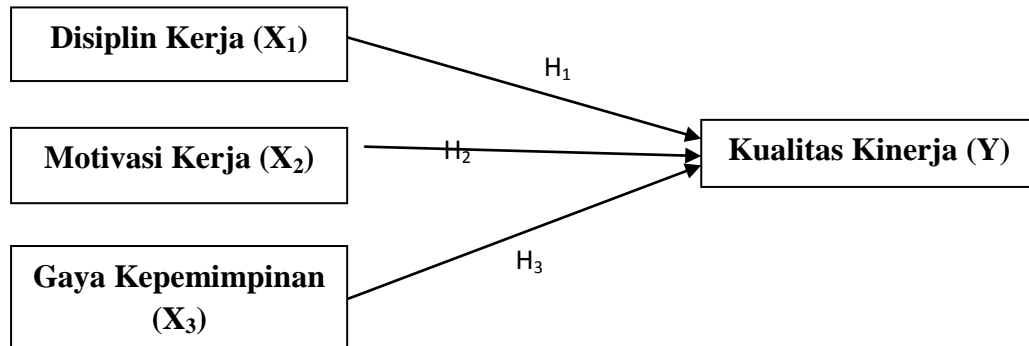
Dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan kinerja seseorang yang dapat membantu perusahaan tersebut mencapai suatu tujuannya. Pengertian dari kinerja itu sendiri adalah hasil kerja seseorang yang bekerja sesuai dengan kemampuannya atau sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh orang itu sendiri. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Seorang kinerja mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan agar perusahaan tersebut merasa puas dengan hasilnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

D. Metodologi Penelitian

1) Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.

Gambar 3.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

- 1) Variabel terikat (dependen variabel) yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Kualitas Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel bebas (independen variabel) yaitu variabel yang akan mempengaruhi munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah Disiplin Kerja(X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Gaya Kepemimpinan Kerja (X₃).

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian menggunakan uji hipotesis menunjukkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerjaterhadap kualitas kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.

Hepotesis pertama menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan”. Dari hasil pengujian dapat diketahui

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawandi Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. Hal ini menunjukkan sikap disiplin kerja terhadap kualitas kinerja cukup baik. Artinya kesadaran karyawan mendisiplinkan diri sendiri terhadap selalu datang tepat waktu dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dari pimpinan. Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh mutmainah(2008) dan Athiyah (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA” dengan hasil Penelitian Motivasi, Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA. Dan penelitian Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerjaterhadap kualitas kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.

Hipotesis kedua menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan”. Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. Hasil ini menunjukkan adanya kesamaan yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber

daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling proporsional sampling, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan” Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja. Hal ini menunjukkan sikap Gaya Kepemimpinan cukup baik. Artinya gaya kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen seperti pemimpin memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan dan pemimpin memberikan gagasan dan ide yang mudah diterima oleh bawahan. Hasil ini menunjukkan adanya kesamaan yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

F. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan. Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab empat, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel kualitas kinerja karyawan dengan memperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} = 3,230 < 0,05$ dan koefisien regresi yang bernilai positif. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dan terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel kualitas kinerja karyawan dengan memperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} = 2,983 < 0,05$ dan koefisien regresi yang bernilai positif. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kualitas kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan terbukti kebenarannya.
3. Ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel kualitas kinerja karyawan dengan memperoleh nilai signifikansi $t_{hitung} = 2,875 < 0,05$ dan koefisien regresi yang bernilai positif. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kualitas kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan terbukti kebenarannya.

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut;

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian yaitu Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen.
2. Variabel independen hanya terbatas pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja, sehingga dimungkinkan masih terdapat variabel yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Saran-Saran

1. Penelitian ini tidak hanya mengambil satu tempat objek penelitian, tetapi mengambil beberapa tempat objek penelitian sehingga akan mendapatkan sampel penelitian yang lebih besar.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen seperti lingkungan kerja, promosi jabatan dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Atiah, U. 2005. "Pengaruh Media Peta Konsep Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMA Pada Materi Keseimbangan Kimia". *Skripsi*. Medan: S-1 FMIPA UNIMED.
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal*. JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30.
- Davis, K dan Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariante dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro.
- Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Hadi, Syamsul. 2006. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, Nurlaila. 2010. *Pengembangan Model Intqual Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Internal Di Pendidikan Tinggi*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Haryanto. 2010. "Pengertian Kepemimpinan Menurut para ahli". *Belajarpsikologi.com*. <http://belajarpsikologi.com> (diakses 25 November 2014 pukul 21.00 WIB).
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakanketiga)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moenir, 2002. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murni, Nur Indah Hayati Lestari. 2007. “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta”. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*. Hal: 74-90.
- Mutmainah. 2008. “Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan”. *Jurnal*. Vol.III No: 1 Maret. Medan: Universitas Negeri Medan. <http://jurnal.pdii.lipi.go.index.php/5703>
- Nawawi. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurita. 2008. “Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal*. <http://respository.widyatama.ac.id> (diakses 26 November 2014 pukul 20.45 WIB).
- Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riadi, Muchlisin. 2014. “Pengertian Kinerja”. *Kajian Pustaka*. <http://www.kajianpustaka.com> (diakses 30 November 2014 pukul 09.00)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal. JRBI* Vol 2 No 2 Hal 181-19.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono. Fandy. 2001. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ufie, Kasparina. 2009. "Kepemimpinan yang Efektif". *Stpakambon's blogspot*. <http://diecahyouinyogya.blog.com> (diakses 25 November 2014 pukul 21.24 WIB)
- Ulum, Ihyaul. 2011. *Klinik Skripsi*. Malang: Aditya Media Publisihing.
- Uma Sekaran. 2007. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2003. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.